

**Note d'information
du Centre d'études
et de recherches
sur les
qualifications**

ARCHIVES



n° 26

MAI 1975

L'OBSERVATION DES RELATIONS ENTRE LES FORMATIONS ET LES EMPLOIS ⁽¹⁾

L'originalité des enseignements technologiques et de la formation professionnelle par rapport aux enseignements académiques réside dans la préparation à l'exercice d'une activité « spécialisée ». Cette spécialisation est définie dans la plupart des cas grâce à une insertion plus ou moins poussée de la formation dans le milieu de production. A cet égard, le développement des Ecoles techniques en France a longtemps constitué une originalité. Mais, qu'il s'agisse d'une formation scolaire ou donnée sur le tas, les objectifs des programmes pédagogiques avaient été jusqu'ici arrêtés d'une manière relativement satisfaisante, grâce à une collaboration plus ou moins directe entre les formateurs et les entreprises.

Deux phénomènes sont venus remettre en cause ce schéma relativement simple de renouvellement de la population active dans les divers métiers.

En premier lieu, le développement des enseignements de masse, scolaires et universitaires, au cours des années 60 a posé en termes plus généraux le problème de l'adaptation des formations aux besoins de l'économie et de la société.

En second lieu, la croissance économique et le progrès technique ne permettent plus de limiter l'acte de formation à la reproduction de modèles socio-culturels connus. La formation doit au contraire constamment anticiper sur les évolutions à moyen ou long terme.

C'est ainsi que, par rapport à deux mondes en évolution, celui de la formation et celui de l'emploi, le problème de l'adéquation des formations aux débouchés se trouve posé d'un point de vue quantitatif et qualitatif. Plus immédiatement sensible dans le cas des enseignements à finalité professionnelle directe, cette préoccupation tend à envahir tout le système de formation des jeunes et des adultes.

Or une telle question ne peut pas être traitée sans une connaissance des liaisons objectives qui existent entre les formations et les emplois, dans toute la diversité de ceux-ci et de celles-là. C'est à l'amélioration et à la systématisation de cette information que le Centre d'études et de recherches sur les qualifications (CEREP), Institut public qui exerce sa mission interministérielle sous la double tutelle des Ministres de l'Education et du Travail, consacre ses travaux depuis 1971.

Les limites de l'analyse macro-économique appliquée à ce domaine étant rappelées, l'indication de l'orientation donnée aux principales recherches engagées pour aboutir à de meilleurs diagnostics laisse entrevoir les nouvelles possibilités d'une politique coordonnée de la formation et de l'emploi adaptée aux nécessités de notre temps.

Cette note s'articulera autour des trois grands thèmes suivants :

- I. — Les bilans statistiques et leurs limites.*
- II. — La recherche de nouveaux instruments d'analyse et de prévision.*
- III. — Les diagnostics de déséquilibres et l'élaboration de programmes sélectifs.*

(1) La présente note d'information reproduit, sous ce titre, le texte d'une communication présentée par M. Ducray devant une Commission d'experts réunie en janvier 1975 à Manchester par les autorités de la Communauté économique européenne.

I. — LES BILANS STATISTIQUES ET LEURS LIMITES

A. — HISTORIQUEMENT, LA QUESTION DE L'ADEQUATION DES FORMATIONS AUX DEBOUCHES A D'ABORD ETE TRAITEE SELON UNE APPROCHE MACRO-ECONOMIQUE

Cette étape est particulièrement bien décrite par le rappel des méthodes de prévision utilisées en matière d'emploi pour la préparation des IV^e, V^e et VI^e Plans d'équipement et de développement économique.

— *IV^e Plan (1960-1965)*. — Première tentative pour apprécier l'évolution de l'emploi selon les qualifications.

Outil : grille de passage informelle entre la nomenclature des activités individuelles et 6 niveaux de qualification définis par référence à la durée des études (utilisation des travaux de la S.V.I.M.E.Z. — Association pour le développement de l'Italie méridionale. — Rome 1960 : définition des besoins de l'économie italienne en personnel qualifié pour 1975).

— *V^e Plan (1965-1970)*. — Création en 1966 d'une Commission statistique chargée de comparer les ressources en personnes formées et les besoins de l'économie.

Outil : grille de passage entre la nomenclature des emplois et la nomenclature nationale des formations élaborée entre-temps (1).

— *VI^e Plan (1970-1975)*. — Création d'une Commission de planification spécialisée pour la formation professionnelle (2).

Outil : perfectionnement des schémas dégagés antérieurement et raccordement au compte économique central.

B. — LES LIMITES DE CETTE APPROCHE SONT ESSENTIELLEMENT DUES AUX MATERIAUX QU'ELLE UTILISE ET A LA DIFFICULTE D'INTERPRETER LES RESULTATS AUXQUELS ELLE CONDUIT

1° Les informations mises en œuvres sur les formations et les emplois sont constituées par :

a) En ce qui concerne l'emploi, essentiellement (3) :

• **Les statistiques démographiques**, qui fournissent à l'occasion de chaque recensement la répartition de la population active selon une nomenclature définie en 1947 et révisée en 1954 qui utilise 12.000 appellations d'activités, regroupées en plus de 1.000 métiers caractéristiques.

critique : — obsolescence de la nomenclature et difficultés de mise à jour ;
— fiabilité très relative des déclarations individuelles ;
— absence de définition des contenus.

• **L'enquête annuelle du Ministère du Travail sur la répartition des emplois par qualification dans les entreprises occupant plus de 10 salariés** selon une nomenclature en 300 postes.

critique : — champ variable de l'enquête ;
— interprétation par les entreprises d'une nomenclature conventionnelle.

(1) Dossier du CEREQ n° 8 : « Nomenclature nationale des formations - Table de correspondance avec les titres et diplômes délivrés par les organismes de formation professionnelle » - La Documentation française, avril 1974.

(2) Intergroupe Formation-Qualification professionnelles - Rapport des commissions du VI^e Plan - La Documentation française, 1971.

(3) Bibliothèque du CEREQ - volume n° 5 - « L'analyse des qualifications et les classifications d'emplois » - Documentation française, septembre 1973.

b) En ce qui concerne les formations :

• **Les statistiques de flux de formation**, considérablement développées et précisées au cours des dix dernières années, pour les formations initiales depuis 1964, les formations d'adultes depuis 1966.

• **Regroupées en une nomenclature nationale distinguant six niveaux et 47 groupes de formation** (1).

critique : identification des flux fondée sur une description formelle des formations et la nomenclature des diplômes.

2° **Les bilans statistiques entre ressources en formation et emplois disponibles ne permettent qu'une interprétation très limitée des phénomènes d'adéquation** (2).

EXEMPLE : BILAN ÉTABLI POUR LA PÉRIODE 1968-1975 - MOYENNE ANNUELLE

	Perspectives de recrutement (sans mobilité professionnelle)		Ressources en qualifications (formations scolaires et universitaires)	
	en milliers	%	en milliers	%
Niveaux I et II	88,3	14,7	67,5	9,9
Niveaux III et IV	158,6	26,5	114,4	16,7
Niveau V	225,1	37,5	303,3	44,3
<i>Total</i>	472,0		485,2	
Niveau VI	127,2	21,3	199,5	29,1
<i>Total</i>	599,2	100,0	684,7	100,0

critiques :

- Nécessité de ne prendre en considération que de grands agrégats.
Ex. : addition des ressources et besoins aux niveaux III et IV de techniciens et de techniciens supérieurs ;
- Impossibilité de prendre en considération les phénomènes de mobilité :
 - à l'intérieur de la population active, notamment du point de vue de la promotion professionnelle et du fonctionnement du marché du travail interne aux entreprises ;
 - au moment du passage de la formation à l'emploi (utilisation des compétences acquises — insertion professionnelle — politiques de recrutement des firmes) ;
- Ignorance des relations réelles entre contenus de formation et d'emploi (connaissances acquises et requises).
Ainsi les emplois de techniciens, de niveau IV, sont actuellement définis par référence au brevet de technicien.

Ces limites de l'analyse macro-économique sont encore plus sensibles lorsqu'il s'agit de la formation professionnelle des adultes. Dans ce cas les débouchés offerts dépendent en outre de :

- l'arbitrage entre le recrutement sur l'emploi disponible d'un jeune diplômé ou d'un adulte ;
- l'insertion convenable du stage de formation dans des possibilités réelles de carrières ;

(1) Dossier n° 8 du CEREQ déjà cité.

(2) Dossier n° 4 du CEREQ : « Les possibilités d'emploi selon les formations acquises dans les formations initiales » - La Documentation française, juin 1972.

- l'appréciation parfois très fine de la spécialisation ou du perfectionnement requis ;
- la capacité d'adaptation de l'adulte à une situation nouvelle pour lui-même et pour sa famille ;
- la sensibilité du marché du travail à des modifications conjoncturelles.

Mais on peut valablement formuler l'hypothèse que les diagnostics d'adaptation des formations d'adultes impliquent seulement une combinaison plus complexe et un affinement sur la courte période des informations nécessaires pour l'orientation des formations initiales, destinées aux jeunes gens et aux jeunes filles.

II. — LA RECHERCHE DE NOUVEAUX INSTRUMENTS D'ANALYSE ET DE PRÉVISION

Pour mieux établir les liaisons entre la formation et l'emploi et en saisir la signification, l'effort a été porté par le CEREQ dans trois directions concernant :

- l'amélioration des informations de base ;
- les méthodes de prévision de l'évolution de l'emploi ;
- la détermination des objectifs pédagogiques liés aux situations de travail.

A. — L'AMÉLIORATION DES INFORMATIONS DE BASE SUR LE CONTENU DES EMPLOIS ET LA MOBILITÉ PROFESSIONNELLE

1° Le Répertoire français des Emplois (1).

Depuis 1974, la France s'efforce de mettre au point un système national de repérage et de description des situations de travail correspondant à des emplois types et se propose d'en suivre l'évolution dans le temps. Inspirée du même souci que celui qui a abouti au CODOT (Classification of Occupations and Directory of Occupational Titles) anglais, ou DOT (Dictionary of Occupational Titles) américain, cette entreprise :

- a) donne lieu à environ 30.000 observations en entreprises, entre 1974 et 1978, conduites par le CEREQ relayé par neuf centres interrégionaux, nés d'une association entre l'Université et les Services de l'emploi ;
- b) utilise un système de repères communs à tous les emplois, chaque repère se prêtant à un calcul de distance d'emploi à emploi ;
- c) prévoit la codification et l'enregistrement sur ordinateur des données rassemblées ;
- d) ajoute à la description des contenus d'emploi des informations sur les voies qui permettent d'y accéder et notamment sur les formations reçues par le titulaire de l'emploi.

2° L'accès aux emplois et la mobilité professionnelle.

a) Jusqu'ici les phénomènes de mobilité ne pouvaient être analysés que d'une manière très grossière, notamment à l'aide d'une enquête nationale, dite « formation-qualification-promotion » concernant un échantillon d'individus, tiré du recensement de la population.

(1) Note d'information du CEREQ n° 24, « 1975, Deuxième année de réalisation du Répertoire français des emplois », mars 1975.

b) Afin de connaître les comportements professionnels associés aux formations, le CEREQ (1) :

- a réalisé depuis quatre années une série d'enquêtes nationales sur les conditions d'accès à l'emploi à la sortie de différents cycles d'enseignement et concernant : les ouvriers qualifiés, les techniciens (2), les techniciens supérieurs (3), les étudiants ;
- a engagé des recherches en profondeur sur les conditions d'accès aux emplois en fonction des politiques de recrutement des entreprises (4) ;
- entreprend en 1975 la mise en place d'un système permanent d'observation des insertions professionnelles et des cheminements de carrière, qui entre 1976 et 1978 s'étendra progressivement aux stages de formation pour adultes (5).

B. — LA RÉVISION DES MÉTHODES DE PRÉVISION D'EMPLOI PAR QUALIFICATIONS

Le but recherché ici est de situer les occupations des hommes et des femmes dans le système de contraintes qui commande l'évolution de leurs activités. L'unité observée est donc le système socio-technique qui constitue l'entreprise et dont l'organisation définit à la fois la répartition du travail et les tâches de la main-d'œuvre employée.

Les descriptions des structures d'emploi sont réalisées pour des sous-ensembles et des ensembles plus ou moins vastes, dans une branche économique donnée (mécanique, chimie, bâtiment...). Elles sont autant que possible associées à l'analyse des différents facteurs d'évolution : techniques, sociaux, économiques. Des zones de changement sont ainsi mises en évidence et suffisamment qualifiées pour qu'il soit procédé à des vérifications statistiques à l'aide d'enquêtes sur questionnaires fermés adressés à des échantillons représentatifs d'entreprise. Sont examinés de cette manière, par exemple, les emplois d'informaticiens, d'automaticiens, de gestionnaires, les métiers techniques du bâtiment.

Ces analyses sectorielles sont appelées à prendre toute leur signification au moment où la préparation du VII^e Plan impose une meilleure liaison entre les objectifs économiques poursuivis et les nécessités d'une politique volontariste de l'emploi.

C. — LA RECHERCHE D'OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES A PARTIR DE L'ANALYSE DES SITUATIONS DE TRAVAIL

Si la correspondance entre les formations et les débouchés est aussi malaisée à établir, c'est parce que, outre les difficultés de prévision qui viennent d'être évoquées, la liaison entre les contenus d'emploi et les contenus de formation n'est ni directe, ni simple.

Partant de l'idée selon laquelle la formation, autant que l'activité professionnelle, comporte une part importante de création et d'adaptation personnelle, les recherches du CEREQ s'écartent d'un schéma déterministe et stable dans

(1) Note d'information du CEREQ n° 16 : « Le passage de la formation à l'emploi, les études du CEREQ sur les Formations et Carrières », 15 juin 1973.

(2) Dossier du CEREQ n° 5 : « Accès à la vie professionnelle - Enseignement technologique long » - La Documentation française, janvier 1973.

(3) Dossier du CEREQ n° 7 : « L'accès à la vie professionnelle à la sortie des Instituts universitaires de technologie » - La Documentation française, juin 1973.

(4) Bibliothèque du CEREQ n° 7 : « Les modalités d'accès aux emplois - Premiers emplois et filières professionnelles » - La Documentation française, janvier 1974.

(5) Ce dispositif sera décrit dans une prochaine note d'information du CEREQ.

lequel le programme de formation serait un simple transfert, ou une reproduction des compétences identifiées dans l'emploi. La question devient alors celle d'une analyse des situations de travail conçue de telle manière que le pédagogue puisse en retirer la définition des objectifs professionnels auxquels son programme et ses méthodes d'enseignement devront répondre.

A cet égard, on peut considérer que le CEREQ a suffisamment expérimenté une méthode originale d'observation du travail pour s'engager dans une phase d'enquêtes systématiques, liées à des projets de réforme des enseignements destinés aux jeunes ou aux adultes. La démarche suivie consiste, grosso modo à :

- repérer dans l'entreprise une phase de processus ou d'élaboration d'un projet (produit ou service) confiée à une équipe identifiable ;
- analyser les interventions de cette équipe ;
- traduire ces interventions en langage ;
- rechercher les connaissances mises en œuvre dans l'utilisation de ce langage.

Ainsi que le démontre une étude conduite en commun avec l'Association pour la formation professionnelle des adultes (A.F.P.A.), la coopération du pédagogue à l'élaboration et à la formulation des conclusions est essentielle pour permettre à celui-ci de faire son propre travail de définition d'enseignement. De plus, il est clair que, dans le cas de programmes de formation liés à la politique particulière d'une entreprise, l'intégration de ce schéma dans les objectifs généraux de la firme doit se faire avec plus de précision.

Mais il est surtout à remarquer que des recherches de cette nature conduisent à mettre directement en cause, au regard des compétences réellement utilisées dans l'emploi, le clivage traditionnellement établi entre enseignements généraux et enseignements spécialisés. On voit de même à travers cette analyse fonctionnelle de la répartition des tâches particulières à une organisation, éclater la notion de métier et ce d'autant plus que l'on s'élève dans la hiérarchie des qualifications et des emplois.

En définitive, dépassant l'analyse globale, macro-économique, les nouveaux instruments de connaissance recherchés sont destinés à servir une politique plus qualitative et plus sélective de la formation et de l'emploi.

III. — LES DIAGNOSTICS DE DÉSÉQUILIBRES ET L'ÉLABORATION DE PROGRAMMES SÉLECTIFS

Ni la connaissance de l'emploi, ni la prévision économique ne sont en état de fournir au formateur des définitions qualitatives et quantitatives de besoins de formation, telles que la programmation et la conception de celle-ci en découlent en quelque sorte d'elles-mêmes. Cette illusion doit être dénoncée car elle inspire encore aujourd'hui bien des comportements, sinon des politiques.

Au demeurant, quels que soient l'ampleur et le rythme des changements qui affectent nos sociétés, tout ne s'y modifie pas en même temps.

Dès lors ce qui compte avant tout pour une politique coordonnée de la formation et de l'emploi, c'est la prévention ou la correction de déséquilibres toujours possibles dans une société libérale. De là résulte l'importance, pour les responsables des programmes sociaux publics ou privés, de clignotants ou d'indicateurs de situation.

A. — ESSAI DE DÉFINITION D'INDICATEURS D'EFFICACITÉ D'UNE FORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Si nous acceptons l'hypothèse qu'une formation, d'un point de vue économique et social, est bonne dès lors qu'elle permet d'accéder normalement à un emploi de qualité et utile, l'observation des effets des formations sur le marché du travail devient importante. Partant de ses diverses enquêtes sur l'insertion professionnelle des diplômés, le CEREQ a pu isoler quelques indicateurs significatifs tels que :

- taux d'activité à la date de l'enquête ;
- durée de recherche du premier emploi (emploi immédiat - recherche inférieure à un mois ou supérieure à six mois) ;
- mobilité géographique (pourcentage des activités trouvées hors de la région de formation) ;
- correspondance ou non entre la nature de la formation reçue et l'emploi tenu ;
- niveaux de rémunération (moyennes par spécialité — sexe — région ; répartition selon les tranches de rémunération) ;
- classification professionnelle du premier emploi ;
- distinction entre des emplois stables ou d'attente.

A partir de ces premières analyses, une batterie d'indicateurs simples, mais de combinaison significative de l'efficacité de la formation par rapport aux besoins réellement exprimés, est en cours de mise au point. Elle sera systématiquement appliquée sur les cohortes successives de personnes formées à partir de 1975.

B. — ÉLABORATION DE PROGRAMMES SÉLECTIFS

Qu'il s'agisse de la détection systématique des déséquilibres entre la formation et l'emploi ou d'études plus fines cherchant à coordonner le développement de l'un et de l'autre, le but est de compléter les instruments de régulation économique par des interventions plus précises et plus avancées concernant les structures mêmes de la qualification, c'est-à-dire aussi bien la répartition des compétences dans la population que la répartition des tâches dans les entreprises. Tout semble en effet indiquer que les déséquilibres supportés jusqu'ici par une société développée comme la nôtre impliquent désormais une action plus volontariste ou positive se donnant délibérément comme objectif la réalisation d'un meilleur emploi.

1° Les programmes sectoriels.

Ils mettent en cause à la fois la politique industrielle, c'est-à-dire la répartition des activités, associée à la structure des emplois, en fonction de la division internationale du travail ; et les stratégies d'innovation technologique ou sociale. Dans ce cas, par rapport à la main-d'œuvre disponible ou employée, il s'agirait de définir les programmes de formation assurant le passage de la situation présente à la situation recherchée, tout en sauvegardant la sécurité de l'emploi et le progrès social.

2° Les programmes régionaux.

Ils diffèrent des premiers dans la mesure où la localisation des établissements et les caractéristiques de la population locale sont une source supplémentaire de déséquilibres, parfois ponctuels, dans une situation de mobilité professionnelle imparfaite.

3° Les programmes catégoriels.

Concernant les femmes, les jeunes gens et les jeunes filles, les handicapés physiques, la définition des programmes de formation implique également la prise en compte de contraintes complémentaires et spécifiques.

4° Les programmes d'entreprises.

Ceux-ci supposent fondamentalement que tous les instruments permettant de relier la formation à l'emploi soient mis au service des objectifs de la firme.

Mais ils impliquent plus encore que parmi ces objectifs figure de plus en plus à un rang prioritaire l'amélioration de l'emploi et que cette attitude s'affirme particulièrement à l'égard des jeunes générations.

CONCLUSION

En effet, c'est en définitive la stratégie de la firme qui à partir de l'analyse technique qui précède, se révèle être la clef de l'adéquation des formations aux débouchés.

Longtemps les techniques et leur évolution ont été considérées comme le déterminant des besoins en qualification, à satisfaire par des actions appropriées de formation professionnelle. Mais toutes les recherches qui ont été conduites tendent à les ramener à leur véritable place de facteur de production, combiné avec d'autres.

Certes l'évolution des techniques joue un rôle important en agissant sur le volume de la population employée dans différents secteurs de production, en modifiant l'utilisation des qualifications selon les machines ou les processus mis en œuvre. Mais à tout moment l'entrepreneur est conduit à faire un calcul dans lequel le recours à une nouvelle technique est confronté à la possibilité de la mettre efficacement en œuvre, compte tenu notamment des caractéristiques de la main-d'œuvre dont il dispose. Or les différences qui existent entre les conclusions de ces arbitrages dans des conditions de concurrence satisfaisantes sur le marché, démontrent l'existence d'une marge d'initiative souvent insoupçonnée.

Cet aspect du problème mérite d'être souligné au moment où, d'une part les caractéristiques de qualification de la population ont été considérablement modifiées par le développement des systèmes éducatifs et peuvent l'être davantage grâce à la formation permanente et où, d'autre part, les contraintes qui pèsent sur notre système de production incitent de plus en plus à rechercher les solutions techniques et d'organisation du travail qui valorisent au mieux les compétences et les qualités que possède ou peut acquérir une population, voire une nation.

Directeur de la publication : Gabriel DUCRAY

Rédaction-administration

C E R E Q

58, bd du Lycée, 92170 VANVES

645-32-88

Reproduction autorisée à la condition expresse de mentionner la source.